Ministero del turismo
Direzione Generale Personale e Affari legali
Ufficio IV

MINISTERO DEL TURISMO
REPUBBLICA ITALIANA

ACCORDO INTEGRATIVO

RELATIVO ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
(Art. 16 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2025-2027)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		5 novembre 2026
Periodo temporale di vigenza		Anno 2026
Composizione della delegazione trattante*		**Parte Pubblica:** Dott. Fabio Le Donne, Direttore generale della Direzione generale Personale e Affari legali **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione**: CISL FP, CONFSAL UNSA, FLP, CONFINTESA FP, UIL FP **Organizzazioni sindacali firmatarie:** CISL FP, CONFSAL UNSA, CONFINTESA FP, UIL FP
Soggetti destinatari		Personale delle Aree (Funzionari e Assistenti) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato appartenente al ruolo del Ministero del turismo
Materie trattate dal contratto integrativo		Art. 7, comma 6, lett. c), c1), y) e art. 16 del CCNL del personale del Comparto FC, Triennio 2025-2027, sottoscritto il 06/08/2026
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali contrattazione e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	L'Ipotesi di Accordo è stata trasmessa all'Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero del turismo che ha rilasciato certificazione favorevole ai sensi dell'art.40 bis del D.lgs. n. 165 del 2001
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione per il Triennio 2025-2027 con decreto del Ministro del turismo del 7 marzo 2025, prot. n. 98243, pubblicato sul sito istituzionale nelle more dell'acquisizione dei pareri del MEF-RGS-IGOP e della PCM- DFP. Con nota MEF-UCB MT - Prot. 3252 del 20/05/2025, l'Organo di controllo interno ha asseverato l'adeguamento della dotazione organica, ai sensi dell'articolo 1, comma 833, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

Via di Villa Ada, 55
00199 Roma
dg.agru@pec.ministeroturismo.gov.it

	retribuzione accessoria	La Relazione sulla Performance – Anno 2025, approvata con Decreto ministeriale prot. n. 113342 del 17/07/2026, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.lgs. n. 150/2009, prot. n. 113401 del 17/07/2026
		È stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione per il Triennio 2026-2028 con decreto del Ministro del turismo del 31 gennaio 2026, prot. n. 12447, registrato alla Corte dei conti il 4 marzo 2026 al n. 192
Eventuali osservazioni * Delegazione sindacale composta anche dalla RSU firmataria dell'Accordo.		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

L'Accordo di contrattazione integrativa certificato dai competenti Organi di Controllo ha ad oggetto gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva integrativa in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree, avendo riguardo, in particolare, allo sviluppo economico del personale del Ministero inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Assistenti.
A livello di fonte primaria, la disciplina di quanto statuito in forma pattizia con Accordo *de quo* trova fondamento normativo nell'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165 del 2001 e nell'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 2009, come successivamente modificati e integrati.
Dal punto di vista contrattuale, nei limiti di quanto stabilito dalle norme di legge, l'articolo 7, del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali, Triennio 2025-2027, sottoscritto il 6 agosto 2026, in relazione all'istituto in esame, affida alla contrattazione collettiva integrativa la regolamentazione dei seguenti ambiti: l'individuazione del numero dei differenziali stipendiali attribuibili per singola Area, e quindi la quota di risorse del Fondo risorse decentrate da destinare alle progressioni economiche (co. 6, lett. c)); l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 16 del medesimo CCNL (co.6, lett. c1)); la determinazione del termine di cui all'art. 16, comma 2, lett. a) (co. 6, lett. y). Si precisa che l'Ipotesi di Accordo in parola è stata sottoscritta sotto la vigenza del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali, Triennio 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025.
Preliminarmente, nell'Accordo viene previsto il costo della procedura, pari ad € 37.708,55 L.A., stimato per l'attribuzione di complessivamente n. 13 differenziali stipendiali attribuibili ai

vincitori, all'esito della stessa, con decorrenza 1° gennaio 2026 e a valere sulle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate – Anno 2026, quantificate sulla base dei dati disponibili riferiti ai Fondi risorse decentrate costituiti per le annualità precedenti e regolarmente certificati.

Il numero dei differenziali stipendiali previsti nell'Accordo (n. 11 per Funzionari e n. 2 per Assistenti) corrisponde alla quota non maggioritaria della platea dei potenziali beneficiari della progressione (n. 22 Funzionari e n. 4 Assistenti).

Nel computo della "quota limitata" di dipendenti ai quali possono essere attribuite le progressioni economiche, secondo quanto disposto dall'art. 23 D.lgs. n. 150/2009, è stato recepito l'orientamento condiviso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle finanze-RGS-IGOP, costantemente ribadito nell'ambito dell'attività di controllo congiunto dei contratti integrativi, secondo il quale per "quota limitata" deve intendersi una quota di personale non superiore al 50% della platea di potenziali beneficiari, escludendo l'approssimazione del decimale all'unità superiore (cfr. parere PCM-Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0001140-P-08/01/2025).

Ciò premesso, preso atto delle risorse disponibili, sono stati definiti i requisiti di ammissione alla procedura di progressione economica che sarà avviata con apposito bando, dandosi atto che nel dicembre 2025 è stata indetta la prima procedura di progressione economica all'interno delle Aree del Ministero del turismo, istituito con Decreto-legge del 1° marzo 2021, n. 22, convertito con modificazioni dalla Legge del 22 aprile 2021, n. 55, conclusasi nel 2026.

Atteso quanto sopra, all'art. 2 dell'Accordo, i destinatari della procedura vengono individuati nei dipendenti appartenenti al ruolo del Ministero del turismo alla data del 1° gennaio 2026, anche in posizione di aspettativa, comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso altra Pubblica Amministrazione o Ente, in possesso dei seguenti requisiti:

- appartenenza ai ruoli del Ministero del turismo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura;
- aver maturato almeno due anni di servizio nell'Area di appartenenza alla data del 31 dicembre 2025. A tal fine, l'anzianità di servizio maturata nell'Area con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, in continuità con l'immissione nel ruolo del Ministero del turismo, è equiparata a quella a tempo indeterminato;
- non aver beneficiato, nei 2 anni antecedenti al 1° gennaio 2026, di alcuna progressione economica o verticale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche conseguite nell'ambito della medesima Area, presso altre Amministrazioni da cui si provenga per mobilità;
- non essere stati destinatari negli ultimi due anni precedenti la data scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43, comma 3, lett. f) del CCNL funzioni centrali 2019-2021, al rimprovero scritto.

All'art. 3 dell'Accordo vengono stabiliti i criteri selettivi in base ai quali vengono assegnati i differenziali stipendiali fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna Area di appartenenza, previa formazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura, nonché il peso concordato degli stessi, nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 16, comma 2, lett. e), del su citato CCNL, in rapporto al punteggio complessivo conseguibile:

- media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite, per un totale di massimo 40 punti;
- esperienza professionale, per un totale massimo di 30 punti;
- capacità culturali, per un totale massimo di 30 punti.

Le parti hanno previsto il riconoscimento di un punteggio aggiuntivo, pari al 5% della somma dei punteggi ottenuti per l'esperienza professionale e per le capacità culturali, al personale che non abbia beneficiato di progressioni economiche nell'Area di appartenenza da più di sei anni.
I criteri selettivi di cui al su citato art. 3 sono stati declinati e illustrati nel successivo art. 4 dell'Accordo, fermo restando l'ambito riservato alla contrattazione collettiva integrativa.
Viene preliminarmente precisato che ai fini della determinazione dei punteggi da attribuire si tiene conto della data del 31 dicembre 2025 quale termine ultimo da considerare, oltre che per la valutazione della *perfomance*, per il computo dell'esperienza professionale e per la valorizzazione delle capacità culturali possedute.
In ordine al primo criterio selettivo relativo alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite nell'Area di appartenenza, ai fini dell'attribuzione del punteggio è stata predisposta una griglia di riferimento che evidenzia i differenti punteggi attribuibili in corrispondenza di otto fasce di merito all'interno delle quali inquadrare la media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite dal dipendente. Viene, altresì, specificato che, in assenza di una o più valutazioni, per le annualità mancanti viene attribuito un punteggio pari a zero e che, ove necessario, l'interessato provvederà a fornire una dichiarazione del valutatore di riferimento relativa alla conversione, in un punteggio da 1 a 100, della valutazione espressa da altre Amministrazioni.
Si dà atto che, nelle more della procedura di controllo congiunto ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. n.165 del 2001, avente ad oggetto l'Ipotesi di Accordo *in subiecta materia*, è intervenuta la sottoscrizione, come riportato in premessa, del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali, Triennio 2025-2027, che, sul punto, ha novellato l'art.16, comma 2, lett.d, n. 1), integrando il criterio come segue: " *media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità;[….].*" .
In ordine al secondo criterio selettivo relativo all'esperienza professionale maturata dal dipendente si è scelto di valorizzare l'esperienza professionale maturata dal dipendente nell'Area di appartenenza, quella maturata quale dipendente di ruolo al servizio del Ministero del turismo, quella maturata quale dipendente di ruolo al servizio di altre Pubbliche Amministrazioni, ed infine l'esperienza professionale maturata dal dipendente in Area diversa da quella di appartenenza. A ciascuno dei su descritti criteri è stato assegnato il punteggio, rispettivamente pari a 2, 2,5, 2 e 1,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione di anno superiore a sei mesi e un giorno.

Infine, quale ultimo criterio selettivo fissato nell'Accordo e correlato alle capacità culturali possedute dai dipendenti, è stato individuato il possesso dei titoli di studio e culturali secondo la graduazione riportata, per ciascuna Area interessata, nella relativa tabella raffigurata nell'Accordo. Nelle due tabelle predisposte vengono individuati, rispettivamente per i Funzionari e gli Assistenti, due gruppi di titoli valutabili: i titoli di studio ed i titoli aggiuntivi. Nell'ambito del primo gruppo menzionato viene valutato solamente il titolo di studio più elevato posseduto dal candidato per un punteggio massimo, nell'Area degli Assistenti, di 26 punti e, nell'Area dei Funzionari, di 23 punti. Nell'ambito del secondo gruppo menzionato vengono in rilievo gli ulteriori titoli conseguiti del lavoratore nella prosecuzione del suo percorso formativo e professionale tra cui le ulteriori lauree, i master, i diplomi di specializzazione, i dottorati e le abilitazioni professionali conseguite previo superamento di esame di Stato.
Il punteggio massimo conseguibile per i titoli aggiuntivi è stato fissato, nell'Area degli Assistenti, in 4 punti e, nell'Area dei Funzionari, in 7 punti.
Sono stati, infine, definiti in sede di contrattazione integrativa i criteri di priorità per dirimere eventuali situazioni di *ex aequo*, riformulati, in sede di sottoscrizione definitiva dell'Accordo, in aderenza alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica-Ufficio Relazioni Sindacali e dal Ministero dell'Economia e delle finanze-RGS-IGOP, all'esito del controllo congiunto, ai sensi dell'art. 40 bis del D.lg.s.n.165/2001 sull'Ipotesi di Accordo.
Alla luce di tale revisione, nell'art. 5, comma2, è stata riconosciuta la precedenza, in primo luogo, al dipendente con maggiore valore della media delle ultime tre valutazioni della *performance* individuale di cui all'art. 4 dell'Accordo; in secondo luogo, al dipendente con maggior punteggio per i titoli aggiuntivi posseduti di cui all'art. 4, comma 1, punto 3), dell'Accordo; in terzo luogo, in via residuale, al dipendente con maggiore esperienza professionale maturata con contratto di lavoro subordinato nei ruoli del Ministero del turismo sulla base dei giorni di servizio prestato;
Viene previsto, infine, che, in caso di ulteriore parità, si applica l'art. 32, comma 4, del D.lgs. 165/2001 relativo all'esperienza di distacco all'estero, in relazione al periodo di effettivo servizio svolto all'estero, comunque non inferiore a un anno continuativo, senza demerito, ai sensi dell'art. 9 del D.P.C.M. 30 ottobre 2014, n. 184, recante il "*Regolamento di attuazione relativo ai distacchi del personale della pubblica amministrazione presso l'Unione Europea, le Organizzazioni internazionali o Stati esteri*". La determinazione dei punteggi è calcolata alla data del 31 dicembre 2025.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo risorse decentrate del Ministero del turismo

Istituto Contrattuale	Importo destinato	Modalità di utilizzo
Progressioni economiche all'interno delle Aree- Anno 2026	€ 37.708,55 (valore lordo amministrazione)	Attribuzione dei differenziali stipendiali all'esito di procedura selettiva

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il Contratto integrativo in esame non ha effetti abrogativi impliciti in quanto disciplina la materia, con riferimento agli aspetti demandati alla contrattazione collettiva integrativa, per l'anno 2026, e non impatta in tal senso sulla disciplina di precedenti Accordi.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse verranno attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'Accordo integrativo e nelle norme legislative e contrattuali in materia di produttività del lavoro pubblico:

- D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- CCNL Comparto Funzioni centrali, Triennio 2022-2024, firmato il 27 gennaio 2025, vigente alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo;
- CCNL Comparto Funzioni centrali, Triennio 2025-2027, firmato il 6 agosto 2026.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, nonché dell'interpretazione consolidata del concetto di quota limitata dei dipendenti cui devono essere attribuite le progressioni economiche, condivisa dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle finanze-RGS-IGOP e avallata da orientamenti applicativi Aran, l'avanzamento economico di cui alla procedura in discorso è destinato ad una quota non superiore al 50% dei potenziali beneficiari (22 Funzionari e 4 Assistenti). In rispondenza al principio di selettività e alla finalità meritocratica e premiale dell'istituto, le progressioni economiche vengono attribuite ai dipendenti sulla base dello sviluppo delle competenze professionali realizzate attraverso l'esperienza professionale maturata e le capacità culturali e professionali acquisite e sulla scorta dei risultati individuali e collettivi conseguiti e rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Mediante la sottoscrizione del presente Accordo si intende dare piena attuazione all'art. 16 del CCNL Comparto FC, triennio 2025-2027, tenuto conto della sottoscrizione dell'Ipotesi durante l'efficacia del precedente Contratto Collettivo, predisponendo una procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali in favore dei dipendenti al fine di garantire effettiva valorizzazione alla carriera e alle competenze culturali e professionali da questi acquisite e implementate nel corso della vita lavorativa.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si ritiene di aver fornito le informazioni che occorrono per la comprensione degli istituti regolati dall'Accordo.

Il DIRETTORE GENERALE
Fabio Le Donne

FABIO LE DONNE
05.11.2026
18:24:13
GMT+01:00